

BALANÇ SOCIAL 2019

Som – Fundació

INTRODUCCIÓ	4
1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	5
1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	5
1.2 ACTIVITATS I PROJECTES	5
1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS	7
1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA	8
1.5 EFECTIVITAT	8
1.6 EFICIÈNCIA	10
2 PERSONES	11
2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ	11
2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ	11
2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT	11
2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ	12
2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA	14
2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	14
2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL	15
2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA	16
2.2 VOLUNTARIAT	17
2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES	17
2.2.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT	18
2.2.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT	19
3 BON GOVERN	20
3.1 TRANSPARÈNCIA	20
3.2 PATRONAT	20
3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA	24
3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ	24
4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	25
4.1 COL·LABORACIONS	25
4.2 SENSIBILITZACIÓ	26

5	MEDI AMBIENT	27
5.1	GESTIÓ AMBIENTAL.....	27
5.2	GESTIÓ DE RESIDUS.....	27
5.3	EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC	27
6	PROVEÏDORS	28
6.1	GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS.....	28
6.2	COMPRA RESPONSABLE	29
7	ALTRES.....	30
7.1	INNOVACIÓ	30
ANNEX I	ÍNDEX D'INDICADORS DEL BALANÇ SOCIAL.....	32

INTRODUCCIÓ

Amb l'objectiu de continuar amb el nostre compromís de transparència en la gestió de l'entitat, publiquem el **Balanç Social 2019** de Som – Fundació.

Aquest balanç presenta les **dades més rellevants de l'activitat econòmica** de l'entitat durant els exercicis 2019, així com la informació i les xifres més destacades de la tasca que Som - Fundació ha dut a terme per a complir amb la seva missió. Al mateix temps, inclou l'anàlisi dels diferents termes de gestió a nivell quantitatiu i qualitatiu que permeten valorar l'impacte social, ambiental i de bon govern de la fundació.

A través del Balanç Social, Som – Fundació **comparteix de manera transparent el seu acompliment** en l'àmbit econòmic, ètic, social i ambiental, així com el seu **compromís per millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual**, a les quals dona els suports que requereixen en la presa de decisions per desenvolupar el seu projecte personal.

1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

Som – Fundació vetlla perquè les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament disposin dels ajuts i suports necessaris per poder desenvolupar el seu projecte personal al llarg de la seva vida.

L'objecte de la Fundació és protegir, tenir cura i donar les salvaguardes i els suports necessaris, sense cap ànim de lucre, en concepte de tutor, curador, òrgan fiscalitzador de la tutela o de qualsevol altra figura jurídica, prevista o permesa a la legislació vigent en matèria d'institucions de protecció de la persona, o en testament o un altre tipus de document públic, de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament, que judicialment o per delació voluntària tant dels pares o com de la pròpia persona, rebi l'encàrrec la fundació.

Àmbit geogràfic

L'àmbit geogràfic de Som – Fundació és la Comunitat autònoma de Catalunya.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

Línies i àmbits d'actuació principals

Suports Facilitar els suports necessaris en la presa de decisions de les persones amb discapacitat intel·lectual i defensar els seus drets amb la finalitat de vetllar pel seu benestar, acompanyar-la en el seu desenvolupament integral, i la seva inclusió social

Planificació de futur Promocionar el coneixement mutu entre els familiars o tutors legals d'una persona amb discapacitat intel·lectual i l'entitat, així com oferir-los la seguretat i la confiança de cara al futur.

Informació i assessorament Informar i orientar persones que tenen un familiar amb discapacitat intel·lectual, o professionals d'entitats, sobre el procés de modificació judicial de la capacitat. Així com Informar i assessorar a persones amb discapacitat intel·lectual sobre el suport a la presa de decisions

Activitats principals desenvolupades

De manera progressiva s'han anat desenvolupant diferents activitats, programes i projectes per donar suport a totes les necessitats demanades, tals com:

- **Atenció a famílies en situació de vulnerabilitat:** projecte que ofereix ajudes econòmiques per cobrir les necessitats bàsiques d'alimentació, higiene, roba,

medicaments o altres productes a un grup de famílies en situació de vulnerabilitat social, específicament les que tenen infants a càrrec. El projecte compta al suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

- **Acompanya'm:** l'objectiu del projecte és que les persones usuàries que ho requereixin i que no disposin d'ingressos econòmics suficients, puguin disposar del suport d'una persona que realitzi els acompanyaments necessaris per garantir la cobertura de les seves necessitats, com ara acompanyar-lo a visitar els seus familiars, a l'assistència mèdica, a fer les gestions administratives,...L'Obra Social "La Caixa" col·labora amb aquest projecte.
- **Vull viure a casa:** el programa té com a finalitat donar suport i promoure la vida independent de les persones amb discapacitat intel·lectual que atenem, afavorint el desenvolupament personal, l'autodeterminació i la defensa dels seus drets, promovent i potenciant l'autonomia personal i oferint oportunitats, tot basat en un sistema de suports personalitzat. L'entitat forma part de la Xarxa d'Accessibilitat i Vida Independent, una xarxa d'acció de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva. El programa ha comptat amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona i el de la Fundació Serra Santamans.
- **Som companys:** El programa pretén que les persones amb discapacitat intel·lectual ateses per l'entitat, amb un alt grau d'autonomia, disposin d'un espai per poder relacionar-se amb altres companys i companyes i així ampliar les seves relacions socials, fomentant al mateix temps l'apoderament en la presa de decisions
- **Programa de voluntariat:** programa creat, als inicis de la Fundació, per millorar la qualitat de vida de les persones a les que donem suport. Les persones voluntàries col·laboren de forma altruista. Ofereixen suport emocional, comparteixen activitats d'oci amb la persona amb discapacitat intel·lectual, establint una relació personal que potenciï les seves capacitats i el seu benestar emocional. Participen activament en la missió de la fundació a través del Voluntariat tutelar, del voluntariat corporatiu i col·laboracions en diverses tasques de l'entitat.
- **#JoTbPuc fer voluntariat:** destinat a les persones amb discapacitat intel·lectual a qui la fundació dóna suport per tal de defensar el seu dret de participar de la vida comunitària, reconegut a la convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat. Pretén promoure el voluntariat de les persones amb discapacitat com a via per a la integració social i dotar-les d'un nou rol: de rebre suports a donar-los. El projecte compta al suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- **Pont alimentari:** junt amb la Fundació Banc de Recursos i la Fundació Catalana de la Prevenció de Residus i Consum Responsable, es posa en marxa aquesta iniciativa solidària que pretén reduir el malbaratament alimentari i, sobretot, millorar la qualitat alimentària i nutricional de les persones a les que atenem. Les persones usuàries de Som – Fundació beneficiàries del projecte poden accedir a l'aprofitament d'excedent d'aliments frescos o cuinats que es generen en els supermercats col·laboradors.
- **Compto amb vosaltres:** programa que pretén donar resposta a les persones usuàries davant les situacions d'urgència que es produeixin fora de l'horari d'atenció de la fundació, incloent-hi els dies festius i els cap de setmana. La finalitat del programa és solucionar les incidències que es presentin, respondre de forma efectiva a les necessitats

de la persona i acompanyar-la en la presa de decisions. El programa compta amb la col·laboració de l'oficina 601 de La Caixa.

- **RESS:** Espai de Reflexió Ètica en Serveis Socials, creat l'any 2013. Espai en el qual la deliberació sobre diferents problemàtiques ètiques aporta un assessorament que ajuda a qualsevol persona vinculada a l'entitat a resoldre qüestions i dubtes de caràcter ètic del dia a dia. Codi ètic.

1.3 PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris

Som – Fundació dóna suport a persones majors d'edat, amb discapacitat intel·lectual amb la capacitat modificada judicialment, pluripatologies o discapacitats associades a les P.DID. L'equip de professionals de la fundació acompanya a les persones a les que donen suport en tots els aspectes necessaris pel seu benestar personal i emocional i patrimonial perquè puguin fer realitat el seu projecte de vida.

Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris

A més dels seguiments personals també s'estableixen altres canals per comunicar-se tant amb les persones usuàries com amb la resta de les parts interessades i col·lectius amb els que es té relació:

- Correu ordinari: enviament del butlletí mensual Coses Nostres, Felicitacions de Nadal i d'aniversari,...
- Xarxes socials: Publicacions a [Facebook](#), [Twitter](#), [blog](#).
- Presencial: assistència a activitats organitzades per la fundació, com berenars mensuals, Fira d'Abril, Dinar de nadal.
- [Web Som-Fundació](#): accés a informació organitzativa, econòmica i pressupostària i als documents corporatius de l'entitat.

Nombre de persones usuàries /beneficiàries

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	2019
Nombre de persones usuàries/beneficiàries	3.393,00

Nombre de persones usuàries /beneficiàries directes/indirectes

<i>Persones usuàries/beneficiàries</i>	2019
Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes	1.571,00
Nombre de persones usuàries/beneficiàries indirectes	1.822,00

Nombre de persones usuàries / beneficiàries directes/indirectes per línies d'activitat

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat (directa)</i>	2019
Suport a la presa de decisions	656,00
Planificació de futur	433,00
Informació i assessorament	476,00

<i>Persones usuàries/beneficiàries segons línia d'activitat(indirecta)</i>	2019
Suport a la presa de decisions	459,00
Planificació de futur	649,00
Informació i assessorament	714,00

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

Activitat econòmica, productes i serveis

Som – Fundació és una entitat sense ànim de lucre, i com a tal no dóna ni ofereix serveis remunerats. Té com a única activitat el suport en la presa de decisions de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament i amb la capacitat modificada judicialment a Catalunya. Defensa els seus drets, protegeix i vetlla per la qualitat de les seves vides..

Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis

Som – Fundació atén a persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament i amb la capacitat modificada judicialment a Catalunya i a les seves famílies.

Ingressos per activitat

<i>Ingressos per activitat (en euros)</i>	2019
Valor monetari	4.548.255,03 €

1.5 EFECTIVITAT

Avaluació sobre l'efectivitat de les activitats i projectes

Som – Fundació té implantat un sistema de gestió de la qualitat basat en la norma UNE-EN ISO 9001:2015. L'objectiu principal de la norma és gestionar i controlar contínuament la qualitat en tots els processos definits a una organització, complint amb les necessitats i expectatives de totes les parts interessades. Aquest sistema cobreix i s'aplica en totes les línies principals d'actuació.

Per tal de complir els requisits normatius i interns de la pròpia entitat s'estableixen indicadors de seguiment de les activitats que permeten identificar les fortaleses, debilitats i oportunitats de millora.

Som – Fundació, compta amb [l'Acreditació de Calidad Plena](#), segell atorgat per Calidad Plena Inclusión que reconeix el model de qualitat Plena Inclusión, resultat de la interacció de tres components essencials com són la qualitat de vida, qualitat en la gestió i l'ètica. Aquest reconeixement suposa l'evidència davant tercers de que l'entitat compleix amb la seva missió. Periòdicament es realitzen avaluacions per comprovar que es compleixen els requisits.

Durant el 2019 s'elabora el [II Pla Estratègic](#). Per a definir-lo, es compta amb la participació de totes les parts interessades. Mitjançant enquestes, sessions de treball, reunions i entrevistes personals, es recull la informació necessària per avaluar la satisfacció de totes les persones que formen part de Som-Fundació.

Amb la finalitat d'estudiar l'impacte social de l'activitat de la fundació, l'any 2019, s'elabora l'estudi del [valor social](#) generant un indicador mesurable per identificar les àrees més valorades pels grups d'interès.

Segons els resultat de l'informe per cada euro que la fundació destina a la seva activitat es genera 6,74 € de retorn econòmic i social pels seus agents d'interès i 15,24 € per cada euro de finançament públic que dedica al suport de persones amb discapacitat.

Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual

Durant l'any 2019 s'elabora el [II Pla Estratègic](#), l'avaluació dels objectius s'inclou en els anàlisis que es faran durant la seva elaboració.

Anàlisis de context

Cada any, durant la revisió del sistema de gestió de la qualitat, l'Equip Directiu revisa el DAFO i, en cas que es consideri necessari, l'actualitza.

En aquesta ocasió i amb motiu de l'elaboració del [II Pla Estratègic](#), l'anàlisi dut a terme és més exhaustiu. Per establir els objectius del pla, és necessari analitzar en profunditat tant les dades internes de l'entitat (dades d'activitat de les línies d'actuació i dels grups d'interès) com les dades externes de l'entitat (context polític, econòmic, social, legal, tecnològic).

Activitats realitzades de forma efectiva

Respecte a les previsions pel 2019, destacar que segons estava previst, s'ha incorporat un nou equip a l'àrea social (referent i auxiliar social). S'han renovat també alguns equips informàtics i es segueixen renovant els terminals mòbils dels professionals sempre que es considera

necessari. Així mateix, s'ha adquirit un nou vehicle adaptat, i un dels que ja es disposava s'ha destinat a l'equip de Girona.

1.6 EFICIÈNCIA

Ràtio despeses fundacionals / despesa total

<i>Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total</i>	2019
Ràtio despesa en activitats fundacionals / despesa total	0,90

Ràtio despeses necessàries / despesa total

<i>Ràtio despeses necessàries / despesa total</i>	2019
Ràtio despeses necessàries / despesa total	0,10

Ràtio despeses en captació de fons / despesa total

<i>Ràtio despesa en captació de fons / despesa total</i>	2019
Ràtio despesa en captació de fons / despesa total	0,00

Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)

Fins el moment la informació segmentada només tenia en compte la divisió en base a programes subvencionats. A partir del 2019 amb la nova divisió, és té present tota la activitat que desenvolupa la Fundació pel seu funcionament intern i de cara a les persones usuàries, tant si l'activitat pròpiament dita es finança amb subvencions o no.

<i>Despesa per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)</i>	2019
Gestió de l'entitat	8%
Comunicació	1%
Qualitat	1%
Administració	5%
Comptabilitat	7%
Jurídica	3%
Social	69%
Urgències	1%
Acollida	1%
Patrimoni	2%
Voluntariat	1%
Som - Companys	0%
Preparant el Futur	1%
Vida Independent	1%

2 PERSONES

2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

2.1.1 PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Nombre de dones i homes a l'equip directiu

<i>Equip directiu (a 31 de desembre)</i>	2019
Dones	2
Homes	5
Total	7

Nombre de dones i homes en plantilla

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2019
Dones	64
Homes	21
Total	85

2.1.2 IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades

Som – Fundació en el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, elabora i aprova el seu primer Pla d'igualtat l'any 2017 amb vigència fins a finals del 2020.

La seva aplicació engloba a tota la plantilla. Les accions desenvolupades són:

- Informar i sensibilitzar en matèria d'igualtat d'oportunitats, donant a conèixer el pla d'igualtat aprovat i introduint el compromís d'igualtat d'oportunitats en el cultura de l'entitat.
- Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, elaborant una guia i informant anualment sobre l'ús que se'n fa de cada una de les mesures.
- Fomentar una política de selecció i promoció que potenciï una major diversificació professional, evidenciant el compromís per part del departament de RRHH respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció i promoció.
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, revisant el protocol d'actuació.
- Promoure un llenguatge no sexista, elaborant una guia.

Actualment, disposa d'una Comissió de Seguiment que, mínim semestralment, es reuneix per garantir que les accions determinades es duen a terme en els terminis acordats.

Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)

<i>Equip directiu (a 31 de desembre) (%)</i>	2019
Dones	28,57%
Homes	71,43%

Composició de la plantilla, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)</i>	2019
Dones	75,29%
Homes	24,71%

Plantilla segons sexe i grup professional

<i>Personal en plantilla (a 31 de desembre)</i>	2019
TECNIC	45
Dones	34
Homes	11
TECNIC SUPERIOR N1	7
Dones	4
Homes	3
TITULAT N2	28
Dones	24
Homes	4
TITULAT N3	5
Dones	2
Homes	3

2.1.3 CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

Mesures de conciliació de la vida laboral i privada

Les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a les quals es poden acollir els professionals de Som – Fundació són:

- Horari flexible
- Adaptació de fitxatge dins i fora de les oficines
- Reducció de jornada
- Dies de vacances a gaudir fora de l'any natural
- Excedència per cura de fills i voluntària
- Lactància compactada
- Permisos no retribuïts
- Permís retribuït per hores mèdiques
- Teletreball

Personal amb contracte indefinit i amb contracte temporal, segons sexe (%)

<i>Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre) (%)</i>	2019
Personal en plantilla amb contracte indefinit	70,59%
<i>Dones en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>65,63%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte indefinit</i>	<i>85,71%</i>
Personal en plantilla amb contracte temporal	29,41%
<i>Dones en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>34,38%</i>
<i>Homes en plantilla amb contracte temporal</i>	<i>14,29%</i>

Taxa de rotació, segons sexe

<i>Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)</i>	2019
<i>Dones</i>	<i>-10,94%</i>
<i>Homes</i>	<i>47,62%</i>
Plantilla total	3,53%

Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres

<i>Persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres (a 31 de desembre)</i>	2019
<i>Programa Inserció laboral SOC 30Plus</i>	<i>8</i>
<i>Programa Bona Feina (Barcelona Activa)</i>	<i>1</i>
Total	9

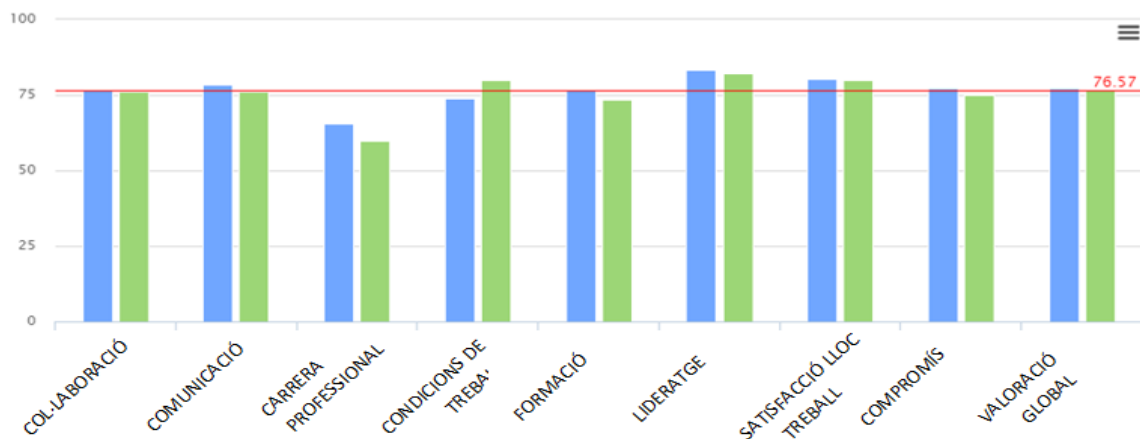
Personal acollit a mesures de conciliació, per sexe (%)

<i>Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)</i>	2019
<i>Dones</i>	<i>100%</i>
<i>Homes</i>	<i>100%</i>
Plantilla total	100%

Enquestes de clima laboral

Al 2019, Som – Fundació va realitzar una enquesta de clima laboral als seus professionals, per tal de poder valorar el nivell de satisfacció general i possibles oportunitats de millora.

L'índex de satisfacció global es situa per sobre del 76%:



2.1.4 IGUALTAT RETRIBUTIVA

Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2019
Ràtio	4,42

Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional

Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	2019
TECNIC	0,00%
TECNIC SUPERIOR N1	18,80%
TITULAT N2	4,42%
TITULAT N3	36,59%

2.1.5 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Pla de formació i accions formatives

Anualment, els responsables de cada àrea, conjuntament amb cada professional, i RRHH es valora i determina les necessitats formatives. La identificació de necessitats de formació està condicionada per: desajust entre el perfil competencial del lloc de treball i el perfil del

professional, reciclatge professional, ampliació de coneixements tècnics, incorporació de nova tecnologia, canvis de lloc de treball a nivell intern i suggeriments dels propis professionals.

Al llarg del 2019, les accions formatives més rellevants han estat:

- Recursos econòmics públics i prestacions del sistema de la Seguretat Social.
- Control de gestió: funcions i eines per al controller.
- Primers auxilis i contenció física i verbal.
- Patologia dual.
- Elaboració del pla individual d'atenció dins el marc de la LAPAD (PIA).
- Com fer una bona memòria d'activitats de la fundació.
- Formació en ètica per a professionals que formen part d'un ERESS.

Personal que ha rebut formació (%)

<i>Personal en plantilla que ha rebut formació (%)</i>	2019
Personal que ha rebut formació	100%

Nombre total d'hores de formació

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2019	
Hores de formació	827,50	

Avaluacions periòdiques del rendiment del personal

Som – Fundació creu que el desenvolupament d'una organització es basa en el desenvolupament de les persones que hi treballen, per aquest motiu disposa d'un sistema d'avaluació del rendiment dels professionals, a través de reunions periòdiques entre cada treballador/a i els seus responsables directes, i amb reunions de seguiment amb RRHH quan així es requereix.

Despesa en formació

<i>Inversió en formació (en euros)</i>	2019
Valor monetari	6.875,00 €

2.1.6 SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

Mesures per a la prevenció de riscos laborals i foment del benestar del personal

Som – Fundació disposa d'una política de prevenció de riscos laborals que es basa en els següents aspectes:

- Pla de prevenció de riscos laborals, on es determina com es realitza l'avaluació dels possibles riscos i la seva intervenció. L'entitat pretén no només complir amb els requisits legals vigents, sinó millorar progressivament les condicions de seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia dels professionals. Per a les modalitats de seguretat laboral, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada i vigilància de la salut l'entitat té contractat un servei de prevenció aliè.
- Avaluació de riscos laborals a totes les seus de l'entitat per tal d'identificar i eliminar riscos, així com la urgència d'actuar.
- Estudi de riscos ergonòmics del lloc de treball de cada treballador/a, per tal de determinar les diferents característiques de cada lloc de treball, la relació amb el professional que ocupa aquell lloc, les desviacions detectades i les possibles mesures de correcció i control.
- Avaluació de riscos psicosocials amb l'objectiu d'establir línies de millora per aconseguir el benestar professional i personal de tots els professionals.
- Formació inicial en matèria de prevenció de riscos laborals a totes les noves incorporacions.
- Plans d'emergència que defineixen la seqüència d'actuacions que es desenvolupen per al control d'una situació d'emergència, així com els simulacres periòdics. S'informa a tota la plantilla periòdicament.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

<i>Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal</i>	2019
Hores de formació	166,00

2.1.7 COMUNICACIÓ INTERNA

Canals de comunicació interna:

Els canals de comunicació interna que disposa Som – Fundació són:

- reunions dels equips de suport (seguint metodologia SCRUM), reunions de l'equip directiu, reunions de patronat i junta directiva, reunions per àrees, grups de treball/projectes.
- butlletí mensual *Som Notícia*, butlletí *Coses Nostres*.

Mecanismes i/o procediments de gestió de conflictes interns:

En el marc actual de les noves exigències reguladores, Som – Fundació té instaurat un sistema o programa de prevenció de delictes. Un instrument clau en aquest sistema és la promulgació d'un [Codi de conducta](#). Amb aquest Codi, però, l'entitat no només pretén satisfer les estàndards legals vigents avui dia, sinó que pretén anar més enllà i vol instituir tota una cultura de respecte i promoció dels estàndards ètics.

L'eficàcia preventiva del Codi de conducta requereix que els Professionals de l'entitat i terceres persones relacionades amb l'entitat tinguin coneixement de la seva existència i contingut.

És per aquest motiu que es fa difusió del [Codi de conducta](#) a través dels mitjans interns i externs dels que disposa l'entitat (web, correu electrònic, entrega en mà a les noves incorporacions...). Correspon a totes les persones que participen en el projecte de Som – Fundació fer honor a aquest compromís.

2.2 VOLUNTARIAT

2.2.1 PERSONES VOLUNTÀRIES

Nombre total de persones voluntàries

<i>Nombre de persones voluntàries (a 31 de desembre)</i>	2019
Voluntariat tutelar	58
Voluntariat corporatiu	18
Col·laboradors	9

Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries

El Programa de Voluntariat compta amb persones voluntàries que col·laboren de forma altruista amb l'entitat i participen activament en la missió de la fundació a través de:

Voluntariat tutelar: La persona usuària i la persona voluntària decideixen quines activitats d'oci i lleure poden compartir. El voluntari tutelar comparteix activitats d'oci amb una persona amb discapacitat intel·lectual, establint una relació personal, que perdura en el temps i que potencia les seves capacitats i el seu benestar emocional pel fet d'acompanyar-la en el seu projecte personal al llarg de la seva vida.

Col·labora en activitats concretes, com ara sortides culturals, sessions de fisioteràpia, tallers de cuina o que faciliten que més d'un usuari o una usuària participi en grup en aquestes activitats.

A més, se'ls convida a participar com a acompanyants de les persones usuàries a tots els actes o activitats d'oci organitzats per la Fundació, tals com els berenars mensuals, el dinar de Nadal o la Feria d'abril; així com a d'altres activitats, sortides, xerrades o tallers que es proposen des d'entitats externes.

L'any 2019, 60 persones usuàries han comptat amb el suport d'un voluntari o una voluntària tutelar.

Voluntariat corporatiu: Empreses que promouen la solidaritat entre els seus professionals i col·laboren regularment amb la fundació impartint tallers, fent sortides culturals i/o d'oci, etc.

47 persones usuàries han pres part en les activitats que han organitzat aquestes empreses durant l'any 2019.

Col·laboració: es consideren col·laboradores aqueles persones que voluntàriament participen esporàdicament i quan és necessari en diverses tasques de l'entitat: traducció de textos, consultoria, formacions, tallers...

2.2.2 FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Accions formatives dirigides a les persones voluntàries

La fundació estableix objectius formatius a nivell general, i específic per tal que la persona voluntària desenvolupi la seva tasca amb la major eficiència i pugui desplegar al màxim les seves competències.

La metodologia i la tipologia de les formacions, s'estableix en funció de les incorporacions i de les necessitats que es detecten, així com de l'oferta de les diferents escoles de formació de voluntariat a Catalunya.

La persona voluntària rep formació bàsica per situar-la en l'entorn de la fundació, se li donen a conèixer els seus drets i deures, se li explica quin és el seu rol i què s'espera d'ell o ella i alguns aspectes a tenir en compte a l'hora de fer un bon acompanyament. A més ha de fer una formació inicial per treballar els aspectes bàsics del voluntariat, de la discapacitat intel·lectual i una aproximació a les figures de protecció jurídica exercides per la fundació.

Regularment es fan arribar propostes formatives sobre les persones amb discapacitat intel·lectual i sobre l'acció voluntària.

Així mateix si una persona voluntària requereix d'una formació més personalitzada o d'un contingut adaptat a la seva capacitat, es busca el recurs més adient ja sigui intern o extern per tal que assoleixi els objectius formatius plantejats.

Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació

<i>Formació a persones voluntàries (%)</i>	2019
Proporció de persones voluntàries que han rebut formació	100,00%

Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries

<i>Nombre d'hores totals de formació que han rebut les persones voluntàries</i>	2019
Hores de formació	180

2.2.3 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Gestió de la participació de persones voluntàries en activitats de la fundació

La fundació recull en un procediment la gestió del programa de voluntariat i les relacions amb les persones voluntàries. Aquest procediment descriu el desenvolupament de tota la documentació i activitats necessàries per gestionar el programa, des de la captació i selecció de la persona voluntària, l'entrevista i assignació de la persona usuària, el primer contacte entre ambdós i el posterior acompanyament inicial i seguiment de la relació; i la desvinculació de la persona voluntària amb l'entitat si es dona el cas.

Periòdicament es realitza una enquesta de satisfacció a les persones voluntàries. Aquesta enquesta té com a objectiu principal conèixer el grau de satisfacció de les persones voluntàries amb les persones usuàries i amb Som – Fundació, i com a objectius específics: conèixer la implicació amb les persones usuàries i amb l'entitat, valorar l'interès en rebre formació per part de l'entitat, conèixer les percepcions i opinions respecte la implicació i el sentiment de pertinença amb l'entitat.

Canals de comunicació amb persones voluntàries

Les persones voluntàries, el responsable del programa de voluntariat i l'equip de professionals de la fundació es comuniquen sempre que es consideri necessari pel benestar de la persona usuària. A més, el responsable del programa de voluntariat realitza una trobada anual entre la persona voluntària i els seus referent i auxiliar social, per tal de promoure el contacte i poder detectar de forma oportuna els canvis o situacions que impliquin una millor atenció i gestió.

El referent social assignat a la persona usuària es posa en contacte periòdicament amb la persona voluntària per tal de detectar qualsevol necessitat o incidència en la relació entre ambdós.

Les persones voluntàries reben també, per correu electrònic, correu ordinari o WhatsApp, els butlletins informatius que Som – Fundació emet periòdicament: Coses Nostres, Som notícia.

Així com també se'ls convida també a participar en les activitats d'oci que organitza la Fundació: Berenars mensuals, Feria d'Abril, Dinar de Nadal.

Campanyes de captació de persones voluntàries

En funció de les necessitats de cada persona usuària es defineixen les accions que cal dur a terme. Es treballa amb diferents plataformes de voluntariat fent crides periòdiques.

En determinades ocasions es fa la captació directament a través del punt de voluntariat local o d'alguna entitat del municipi de residència o proper a l'entorn de la persona usuària.

3 BON GOVERN

3.1 TRANSPARÈNCIA

Informació pública sobre la fundació

Seguint les obligacions de transparència de normativa vigent, Som – Fundació dóna accés a la seva [web](#) als documents relacionats amb la informació organitzativa, econòmica i pressupostària de l'entitat. D'aquesta manera es facilita la informació a totes les parts interessades per tal que puguin tenir plena garantia de la tasca realitzada.

3.2 PATRONAT

Composició i estructura

Segons els [Estatuts](#) de Som – Fundació, la Fundació estarà representada, regida i administrada, amb les facultats més àmplies, per un Patronat compost per un mínim de sis persones i un màxim de quinze.

No podran ser patrons:

- Les persones físiques que tinguin una relació laboral d'assalariat o contractat o de naturalesa anàloga amb les persones incapacitades, tutelades per la fundació.
- Les persones jurídiques o aquelles persones físiques que integrin qualsevol òrgan de representació o administració en Entitats que directa o indirectament mantinguin una relació laboral, d'assalariat o contractat o de prestació de serveis o de naturalesa anàloga amb les persones incapacitades tutelades per la fundació.
- Les persones que incorrin en incompatibilitat legal.

La durada del càrrec del Patró serà de cinc anys i podran ser reelegits indefinidament. El Patronat elegirà d'entre els seus membres un President, un Vicepresident 1r. I un 2n., els quals substituïran aquell en els casos d'absència, malaltia o impossibilitat. Així mateix elegirà també d'entre els seus membres un Tresorer i un Secretari.

La durada dels càrrecs serà per regla general de cinc anys. En cap cas es podrà sobrepassar el total de quinze anys des de la data de la seva primera elecció.

S'estableix la figura del "Patró en cap", que l'ocupa sempre el Pare Abat de Montserrat. La seva funció és vetllar perquè la Fundació i el seu Patronat posin tots els seus esforços en la consecució del més estricte respecte als drets humans de les persones amb discapacitat intel·lectual i per a la millora del seu nivell de vida, sent en tot moment mediador davant qualsevol divergència en el si de la Fundació. Aquest càrrec té veu però no vot.

Patró en Cap

P. Josep Maria Soler Canals

Membres de l'òrgan de govern de l'any d'estudi:

President: Jordi Costa Molina

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2012.

En el càrrec de President des del 2012

Vicepresidenta 1ª : Maria Eulàlia Balañà Vives

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2002.

En el càrrec de Vicepresidenta 1ª des del 2007

Vicepresident 2º: Carles Dalmau Ausàs

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2001.

En el càrrec de Vicepresident 2º des del 2007

Tresorer: Eloïsa Martínez Torregrosa

És membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2005

En el càrrec de Tresorer des del 2007

Vocal: Jordi Bolós Giralt

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 1994

Vocal: Sebastià Bardolet Pujol

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2001

Vocal: Josep Maria Duran Bellido

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 1987

Vocal: Natalia Martínez Mustienes

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2009

Vocal: Jordi Andreu Soriano

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2012

Vocal: Xavier Riera Garriga

Membre del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2016

Josep Tresserras Basela – Secretari no patró

És Secretari del Patronat de Som – Fundació des de l'any 2005

Director – Gerent de Som – Fundació des de 1991

Nombre de dones i homes al patronat

Patronat (a 31 de desembre)	2019
Dones	3
Homes	7
Total	10

Responsabilitats i deures del patronat

El Patronat és l'òrgan de govern de la Fundació, a la qual administra i representa, d'acord amb la Llei i els Estatuts, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

Les responsabilitats, organització, funcionament i compromisos del Patronat queden recollits a la [Guia del bon Govern](#).

Tot i que el Patronat segueix els mateixos codis i normes de conducta i ètica que l'equip de professionals de la fundació, disposa d'una [Política de conflicte d'interessos](#) específica per a ell.

Funcionament del patronat

Les disposicions relatives al funcionament i organització del Patronat es regulen seguint la [Guia del Bon Govern](#) i els [Estatuts](#) de l'entitat:

- El Patronat delega a la Junta Executiva del Patronat, formada pel President, Vicepresident 1r i 2n, Tresorer, Secretari i un vocal, especialment aquelles actuacions derivades de l'exercici de la tutela, altres funcions que s'hi relacionin i l'acceptació de propostes de previsió de futur (pretutela), així com totes aquelles decideixi delegar el Patronat i que per Llei siguin delegables. A més a més participarà a totes les reunions el Gerent de la Fundació (que tindrà veu però no vot).
- El Patronat es reunirà tantes vegades com cregui necessari el President, es convocarà per escrit almenys una vegada cada tres mesos i amb un mínim de 72 hores d'antelació. També es reuniran quan ho sol·licitin una quarta part dels seus membres.

L'any 2019 es van realitzar 4 reunions de Patronat, amb un assistència mitjana del 80%. Tots els Patrons van assistir almenys a una d'aquestes reunions.

L'any 2019 es van realitzar 7 reunions de Junta Executiva, amb un assistència mitjana del 88%. Tots els Patrons van assistir almenys a 4 d'aquestes reunions.

Tots els membres de l'òrgan de govern van assistir almenys a 5 reunions de les celebrades en 2019.

Altres òrgans de gestió, consulta o participació

L'[Equip directiu](#) dirigeix i gestiona el dia a dia de l'entitat, es reuneix dos cops al mes, i sempre que la situació ho requereix. Està compost pels següents professionals:

Josep Tresserras Basela

Director-Gerent, a l'entitat des de 1991

Albert Rodríguez Fernández

Adjunt a Gerència, a l'entitat des de 2007

Laura Aguilera Ferrer

Responsable RRHH, a l'entitat des de 2010

Juan Carlos Feliziani

Responsable Àrea Administrativa, a l'entitat des de 2003

Antonio Manuel Ferrer Lorenzo

Responsable Àrea Jurídica, a l'entitat des de 2007

Margarita Grau Juan

Responsable Àrea Social, a l'entitat des de 1998

Ramon Remiro García

Responsable Àrea Comptable, a l'entitat des de 2017

Avaluació del patronat

El patronat s'avalua de forma implícita. De forma explícita en la primera reunió de l'any, sempre hi ha un apartat on s'avalua la participació dels patrons en les reunions i en els actes i activitats que la fundació ha realitzat durant l'any anterior.

Relació del patronat amb la direcció executiva/gerència de la fundació

En cada reunió de Patronat o de Junta Executiva de la Fundació el director-gerent dóna informació d'aquells punts o apartats que la Fundació s'ha marcat com a prioritaris o que poden suposar un risc a curt termini per a l'entitat.

En la primera reunió anual del Patronat, s'avalua el grau d'acompliment dels objectius fixats per l'any anterior i s'aproven els objectius per l'any en curs.

No es té un pla per la successió del director gerent. Sí que el patronat es va fixar com a objectiu tenir-ne un d'elaborat a finals del 2020.

3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

Informació econòmica i financera

El patronat té aprovada la política de inversions i destí de les rendes.

El càrrec de patró es gratuït tal i com marca la legislació vigent i els propis estatuts. En els dos darrers anys no hi ha hagut reemborsaments de despeses als patrons.

La informació econòmica s'envia als patrons en el termini que marquen els estatuts per rebre la convocatòria de la pròpia reunió on es tractarà el tema econòmic.

En totes les reunions que es tenen tant de Patronat com de Junta Executiva s'informa sobre l'estat de tresoreria de la Fundació, per preveure possibles riscos. Periòdicament, també s'informa al Patronat de l'evolució de les inversions.

El patronat coneix la retribució de l'equip directiu. Aquesta informació està publicada a la pàgina web de l'entitat en el portal de [transparència](#).

Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)

Som – Fundació disposa d'un [Codi de conducta Compliance Penal](#), del qual en fa difusió i que posa a disposició de totes les parts interessades.

L'entitat treballa amb la cultura del pensament basat en el risc seguint les pautes de la Norma ISO-9001:2015. L'Equip directiu i els responsables de les diferents àrees de l'entitat, determinen i analitzen periòdicament, els possibles riscos, establint les accions i recursos necessaris per prevenir o reduir els seus efectes.

3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió

Som – Fundació recull el seu compromís amb el bon govern i les bones practiques de gestió en el [Codi ètic](#) i en la [Guia del bon Govern](#). Es deixa constància del programa de prevenció de delictes en el [Codi de conducta](#), la [Política de conflicte d'interessos](#) i en el [Codi de conducta inversions](#).

Així mateix sobre el conflicte d'interessos dels patrons, els [Estatuts](#) regulen següent:

“Per evitar el conflicte d'interessos s'estableixen les següents normes de conducta:

- Els patrons i les persones indicades en l'article 312-.3 de la Llei 4/2008, del 24 d'abril, del llibre tercer del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques, (en endavant Llibre III del CCCat), han d'abstenir-se de participar en tot tipus de negocis i activitats financeres que puguin comprometre l'objectivitat en la gestió de la Fundació
- Els patrons i les persones indicades en l'article 312-9.3 del Llibre III CCCat, no mantenen relació professional o laboral retribuïda amb la Fundació.
- No es poden establir contractes de compravenda o arrendament de béns immobles o de béns mobles d'extraordinari valor, de préstec e diners, ni de prestació de serveis retribuïts entre la Fundació i els patrons i les persones indicades en l'article 312-9.3 del Llibre III CCCat
- Els Patrons i les persones que s'hi equiparen, d'acord amb l'article 312-9.3 del Llibre III CCCat, només poden realitzar operacions amb la fundació si queda suficientment acreditada la necessitat i la prevalença dels interessos de la fundació sobre els particulars del patró o persona equiparada. Abans de dur a terme l'operació, el patronat ha d'adoptar una declaració responsable i l'ha de presentar al protectorat juntament amb la documentació justificativa pertinent, d'acord amb el que es disposa.

Som – Fundació disposa d'un Espai de Reflexió Ètica en Serveis Socials (ERESS), creat l'any 2013. Espai en el qual la deliberació sobre diferents problemàtiques ètiques aporta un assessorament que ajuda a qualsevol persona vinculada a l'entitat a resoldre qüestions i dubtes de caràcter ètic del dia a dia. L'espai està compost per professionals i patrons de l'entitat, que han rebut formació prèvia.

4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1 COL·LABORACIONS

Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector

Som – Fundació participa de forma directa amb altres organitzacions o agents (administracions públiques, entitats del tercer sector, organitzacions internacionals, etc.) en iniciatives de col·laboració que tenen per objecte crear projectes sectorials, promocionar i dinamitzar polítiques públiques:

- DINCAT Plena inclusió
- AEES Dincat
- AEFT
- EASPD
- INCLUSION EUROPE
- CCF
- Ajuntament Barcelona
- Federació Catalana de Voluntariat Social

Col·laboració amb l'empresa privada en el desenvolupament de projectes d'impacte a la comunitat

Som – Fundació col·labora amb diverses Entitats per facilitar el lloguer d'habitatges per a les persones usuàries a les que dona suport:

- Fundació Maria Raventós
- Fundació Astres
- UTE, Mercè Fontanilles- Fundació Resilis

Al mes de març de 2017 es va posar en marxa junt amb la Fundació Banc de Recursos i la Fundació Catalana de la Prevenció de Residus i Consum Responsable, el projecte Pont Alimentari, una iniciativa que pretén reduir el malbaratament alimentari i, sobretot, fomentar la solidaritat i per millorar la qualitat alimentària i nutricional de les persones que atenem.

Les persones usuàries de Som – Fundació que siguin beneficiàries del projecte poden accedir a l'aprofitament d'excedent d'aliments frescos o cuinats que es generen en els supermercats col·laboradors.

Durant el 2019 continua la col·laboració amb les tres cadenes de supermercat i es segueix treballant per ampliar la xarxa.

4.2 SENSIBILITZACIÓ

Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania

Amb intenció de donar resposta a la necessitat que tenen les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies per poder articular xarxes de suport, Som – Fundació, a través del Programa de Planificació de futur (Pretutela), informa a famílies i professionals sobre el procediment de modificació de la capacitat i sobre com preparar el futur de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament.

En diverses jornades i tallers, organitzades per altres entitats, Som – Fundació ofereix xerrades on informa i assessora sobre temes relacionats amb els drets de les persones amb discapacitat intel·lectual, la tutela (suport en la presa de decisions), el procés de modificació de la capacitat, i les diverses figures de protecció.

Durant l'any 2019 a través del Programa de Planificació de futur (Pretutela), Som – Fundació va informar 105 famílies i 29 professionals sobre el procediment de modificació de la capacitat i sobre com preparar el futur de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament i, també, sobre la tasca que desenvolupa l'entitat.

Es continua promovent la participació de les persones a les que donem suport en el projecte. Jo també puc fer voluntariat ([#JoTbPuc](#)). Projecte nascut l'any 2017 amb el plantejament

d'incentivar la participació de les persones amb discapacitat com a via per a la integració social i dotar-les d'un nou rol: de rebre suports a donar-los

5 MEDI AMBIENT

5.1 GESTIÓ AMBIENTAL

Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives o accions aplicades

Tot i que l'activitat desenvolupada per l'entitat no té un impacte directe en el medi ambient, Som – Fundació treballa amb el seu compromís, per a una utilització responsable dels recursos.

Per reduir l'impacte ambiental de l'activitat de l'entitat s'utilitzen bombetes led, es reciclen tintes i tòners i es redueix al màxim l'ús de plàstic.

L'entitat disposa de vehicles adaptats pel transport i acompanyament de les persones usuàries. Tot i així, sempre que és possible, es potencia l'ús del transport públic.

Per fomentar aquests valors, periòdicament i mitjançant els canals de comunicació habituals, es fan recordatoris a totes les parts interessades i s'informa de cada nova mesura o projecte de millora que es decideix dur a terme.

5.2 GESTIÓ DE RESIDUS

Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió

Som – Fundació selecciona els residus que es generen internament a la fundació reciclant diàriament el plàstic, la matèria orgànica i el rebuig en els contenidors corresponents destinats per a tal finalitat. El volum generat no es quantifica fins el moment.

L'any 2019 es fa una compra de 750 kg de paper en previsió per a 1 any, a més de 86 kg de paper reciclat. L'eliminació del paper es fa mitjançant una màquina destructora en la mateixa entitat i el residu generat es diposita al contenidor blau.

Així mateix es treballa per reduir el número d'impressions en paper i fomentar el reciclatge.

5.3 EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

Consum energètic, segons tipus de font

<i>Consum energètic, segons font</i>	2019
Electricitat (kWh)	41.051
Gasoil (l)	8.895

Emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEH)

<i>Emissions de GEH (tCO₂eq)</i>	2019
Emissions directes de CO₂ (abast 1)	25,53
Carburants	25,53
Emissions indirectes de CO₂ (abast 2)	9.893,29
Electricitat	9.893,29

6 PROVEÏDORS

6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

Gestió de la cadena de subministrament

Som – Fundació es basa en els criteris establerts en el seu [Codi de conducta](#) per establir la relació amb els seus proveïdors.

Nombre total de proveïdors

<i>Proveïdors</i>	2019
Nombre total de proveïdors	29

Codi de conducta de proveïdors

Dins del [Codi de conducta](#) de Som – Fundació, s'estableixen les pautes d'actuació a tenir en compte amb els proveïdors de l'entitat

Per a la selecció d'empreses i entitats col·laboradores es tenen en compte el següents criteris:

- Totes les empreses i entitats col·laboradores hauran de respectar els drets humans, com també les normes Internacionals de Treball.
- Es valoraran positivament aquelles entitats amb especial sensibilitat cap a les persones amb discapacitat i cap a aquelles persones en situació especial de vulnerabilitat.
- S'evitaran aquelles col·laboracions amb empreses i entitats que generin exclusió social.
- Totes les empreses i entitats seran respectuoses amb el medi ambient complint amb la legislació vigent.

- Es promouran relacions estables de col·laboració per a garantir una actuació de major impacte, l'extracció de bones pràctiques i un rigorós mesurament de resultat.
- Els acords amb les empreses i entitats es formalitzaran en convenis en els quals figuri per escrit l'objecte de la col·laboració i les clàusules d'aquesta.
- Excepte acord mutu exprés entre les parts no se cedirà a les empreses i entitats l'ús del logotip de Som Fundació Privada Catalana Tutelar. En cas que existeixi la cessió del logo, figurarà per escrit i no serà confidencial.

6.2 COMPRA RESPONSABLE

Criteris de selecció de proveïdors

Som – Fundació, té en compte els següents criteris per seleccionar els seus proveïdors:

- Qualitat del bé o producte ofert
- Preu
- Referències d'altres professionals
- Trajectòria o història
- Proximitat
- Certificació B Corp, IQNet SR10 o similars
- Proveïdor amb treballadors de col·lectius desfavorits

En cas de no disposar de proveïdors de referència, s'acudirà a organismes oficials, associacions empresarials o es sol·licitaran referències a altres organitzacions del sector.

En els processos de selecció de Proveïdors es respecten sempre els principis de transparència, objectivitat, no discriminació i confidencialitat.

En el [Codi de conducta](#) es recullen les pautes de conducta comunes a seguir amb els proveïdors

1. La transparència obliga a que els processos de selecció de Proveïdors estiguin oberts a una pluralitat de Proveïdors, a que no es mantingui reservat o secret el procés i a que no es negui la oportunitat de presentar la seva oferta a qualsevol Proveïdor interessat que compleixi amb els requisits sol·licitats.

2. L'objectivitat obliga a seleccionar els Proveïdors en base a criteris relacionats amb característiques objectives. Característiques objectives del propi Proveïdor (entre d'altres, experiència, solvència econòmica, solvència tècnica, satisfacció d'exigències ètiques, mediambientals, socials o territorials, disponibilitat i compromís de compliment normatiu penal) i característiques objectives dels seus productes o serveis (principalment qualitat i preu però

també termini d'entrega o execució, facilitats de pagament, servei tècnic, servei postvenda, manteniment i d'altres similars).

3. La no discriminació obliga a no descartar ni seleccionar apriorísticament i de manera arbitrària a cap Proveïdor. Tots han de tenir igual oportunitat de concórrer en el procés de selecció i amb la garantia de que totes les ofertes seran ponderades de manera equànime i sense favoritismes injustificats.

4. La confidencialitat obliga a no revelar a cap Proveïdor la oferta d'altres que concorrin en el procés de selecció.

7 ALTRES

7.1 INNOVACIÓ

Participació en taules sectorials

Som – Fundació participa a l'AEFT (Asociación Española de Fundaciones Tutelares) i a Dincat en diferents grups de treball per tal de compartir el coneixement que ha anat adquirint al llarg del temps en matèria de suport a la presa de decisions. Actualment està participant en l'elaboració d'un nou model atenció arrel de la entrada en vigor de la Convenció de Drets de las Persones amb Discapacitat.

També està participant en diferents grups de treball per l'adaptació del dret civil a la Convenció. A nivell Europeu participa en un grup de treball de Inclusión Europe sobre Drets humans i la implementació de la Convenció a nivell europeu, el que permet estar al dia dels avenços legislatius d'altres països.

Durant el 2019 s'inicia la col·laboració en el programa Lighthouse de l'EASPD a nivell europeu com a experts i amb experiència en el "suport a la presa de decisions". El programa permet compartir el coneixement adquirit durant anys i conèixer la implantació en diversos països europeus.

Projectes d'innovació

La fundació, en el seu afany de continuar avançant amb el **programa d'accessibilitat cognitiva** i donant continuïtat al projecte iniciat l'any 2017, crea un equip de treball format per persones usuàries i professionals de l'entitat.

L'objectiu d'aquest equip és adaptar a lectura fàcil el material que lliurem periòdicament a les persones usuàries per facilitar la comprensió i la corresponent presa de decisions en els temes que els concerneix

Amb motiu de la reforma de la Llei orgànica de Règim Electoral General (LOREG) de 2018, es realitzen diverses dinàmiques amb persones usuàries de Lleida, Girona i Barcelona per donar-les a conèixer el seu dret a exercir el vot.

L'objectiu de les sessions era facilitar-los informació rellevant sobre les cites electorals de 2019 i valorar els possibles suports que necessitarien per a exercir el seu dret a vot.

Barcelona desembre, 2020

Som – Fundació Privada Catalana Tutelar
C/ Sant Fructuós, 12 - 08004 Barcelona T. 93.298.03.01 www.somfundacio.org
Registre de fundacions de la Generalitat de Catalunya número 327 | NIF G-58371907

ANNEX I ÍNDEX D'INDICADORS DEL BALANÇ SOCIAL

Llegenda de nivells	
	Indicador de nivell BÀSIC
	Indicador de nivell NOTABLE
	Indicador de nivell AVANÇAT

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
MISSION DE LA FUNDACIÓ	Missió		Missió de la fundació	5
			Àmbit geogràfic d'actuació	5
	Activitats i projectes		Línies i àmbits d'actuació principal	5
			Activitats principals desenvolupades	5
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris		Perfil de les persones i/o col·lectius beneficiaris	6
			Canals de comunicació amb persones usuàries/col·lectius beneficiaris	7
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries	7
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries directes i indirectes	7
			Nombre de persones usuàries/beneficiàries per línies d'activitat	8
	Activitat econòmica		Activitat econòmica, productes i serveis	8
			Perfil dels clients, persones consumidores dels productes i serveis	8
			Ingressos per activitat	8
	Efectivitat		Avaluacions sobre l'efectivitat de les activitats i projectes	8
			Grau d'assoliment dels objectius del Pla Estratègic/Pla anual	9
			Anàlisi de context	9
			Activitats realitzades de forma efectiva	9

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç	
MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	Eficiència		Ràtio despeses fundacionals / despesa total	10	
			Ràtio despeses necessàries / despesa total	10	
			Ràtio despeses en captació de fons/despesa total	10	
			Despesa en activitats fundacionals desglossada per àmbits d'actuació/línies fundacionals (%)	10	
PERSONES: Persones de l'organització	Perfil de l'organització		Nombre de dones i homes a l'equip directiu	11	
			Nombre de dones i homes en plantilla	11	
	Igualtat d'oportunitats i diversitat		Pla d'Igualtat d'oportunitats i accions desenvolupades	11	Pla d'igualtat
			Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)	12	
			Composició de la plantilla, segons sexe (%)	12	
			Plantilla segons sexe i grup professional	12	
	Condicions laborals i conciliació		Mesures de conciliació de la vida laboral i privada	12	
			Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%)	13	
			Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)	13	
			Taxa de rotació, per sexe	13	
			Nombre de persones contractades a través de programes d'inserció, personal en pràctiques, i altres	13	
			Percentatge de personal acollit a mesures de conciliació, per sexe	13	
		Enquestes de clima laboral	14		

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç	
PERSONES: Persones de l'organització	Igualtat retributiva		Ràtio salari més alt / salari més baix	14	
			Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	14	
	Desenvolupament professional		Pla de formació i accions formatives	14	
			Personal que ha rebut formació (%)	15	
			Nombre total d'hores de formació	15	
			Avaluacions periòdiques del rendiment del personal	15	
			Despesa en formació	15	
	Salut, seguretat i benestar del personal		Mesures per a la prevenció de riscos laborals	16	
			Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	16	
	Comunicació interna		Canals de comunicació interna	16	
			Mecanismes i/o procediments de resolució de conflictes interns	17 Codi de conducta	
	PERSONES: Voluntariat	Persones voluntàries		Nombre total de persones voluntàries	17
				Àmbits i activitats en els que han participat persones voluntàries	17
		Formació del voluntariat		Accions formatives dirigides a les persones voluntàries	17
			Percentatge de persones voluntàries que han rebut formació	18	
			Nombre total d'hores de formació a persones voluntàries	18	
Comunicació i participació del voluntariat			Gestió participació de persones voluntàries en activitats de la fundació	18	
			Canals de comunicació amb persones voluntàries	19	
			Campanyes de captació de persones voluntàries	20	

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
BON GOVERN	Transparència		Informació pública sobre la fundació	20 SOM-Fundació
		Patronat		Composició i estructura
			Nombre de dones i homes al patronat	22
			Responsabilitats i deures del patronat	22 Guia del bon Govern / Política de conflicte d'interessos
			Funcionament del patronat	22 Estatuts
			Altres òrgans de gestió, consulta o participació	23 Equip directiu
			Avaluació del patronat	23
			Relació del patronat amb la direcció executiva/gerència de la fundació	23
	Control i supervisió financera			Informació econòmica i financera
			Gestió, identificació i/o seguiment de riscos (Compliance)	24 Codi de conducta Compliance Penal
	Ètica i prevenció de la corrupció		Principis i valors que fonamenten les bones pràctiques de govern i gestió	24/25 Codi ètic Guia del bon Govern Codi de conducta Política de conflicte d'interessos Codi de conducta inversions Estatuts

Àmbit	Sub-àmbit	Nivell	Indicador	Pàgina / Enllaç
XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	Col·laboracions		Col·laboració amb altres organitzacions i/o agents per crear xarxa i aportar millores al sector	25
			Col·laboració amb l'empresa privada en la realització de projectes d'impacte a la comunitat	26
	Sensibilització		Campanyes de sensibilització i conscienciació dirigides a la ciutadania	26 #JoTbPuc
MEDI AMBIENT	Gestió ambiental		Gestió dels impactes ambientals i mesures, iniciatives i/o accions aplicades	27
	Gestió de residus		Volum total de residus generats, per tipus i mètode d'eliminació o vies de gestió	27
	Eficiència energètica i canvi climàtic		Consum energètic, segons tipus de font	27
		Emissions de GEI	28	
PROVEÏDORS	Gestió i relació amb proveïdors		Gestió de la cadena de subministrament	28
			Nombre total de proveïdors	28
			Codi de conducta de proveïdors	28 Codi de conducta
	Compra responsable		Criteris de selecció de proveïdors	29 Codi de conducta
ALTRES	Innovació		Participació en taules sectorials, programes o accions	30
			Projectes innovadors	30